



ACTA DE CONSTITUCIÓN DEL TRIBUNAL Y BAREMACIÓN

Reunidos en la sala de Reuniones de la Casa Consistorial del Ayuntamiento de Grijota el 13 de noviembre de 2024 a las 09:35 horas, los integrantes del Tribunal calificador que a continuación se relación y que se constituye para valorar los méritos de los aspirantes para cubrir una plaza de Monitor de Ocio y Tiempo Libre, en aplicación de la ley 20/2021, de 28. de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, publicadas en el BOP de Palencia nº 156 de fecha 30 de diciembre de 2022 y en el BO de Castilla y León nº 139 de fecha 18 de julio de 2024,

| | Identidad |
|-------------|--|
| Presidencia | Dña. M ^a José Tamayo de la Pinta |
| Secretaría | Dña. M ^a . Nieves Aguado Oyarvide |
| Vocalía | D. Miguel Ángel Santos Montes |
| Vocalía | Dña. Milagros Bravo Salvador |
| Vocalía | Dña. M ^a . Jesús Muslares Delgado |

Por la Presidencia se declara abierto el acto y constituido el Tribunal de Selección, y se da comienzo al desarrollo de la reunión, valorando los méritos alegados por los aspirantes admitidos al concurso.

Una vez finalizada la valoración de los méritos de todos los aspirantes, el Tribunal de Selección por unanimidad aprueba las puntuaciones que se recogen a continuación y en el que se relacionan los aspirantes admitidos por el orden decreciente de puntuación total, y se refleja la puntuación de los méritos acreditados de cada uno de ellos.

| NIF | NOMBRE Y APELLIDOS | EXPERIENCIA PROFESIONAL MAX 36 PTOS | MERITOS ACADÉMICOS MAX 2,5 PTOS | OTROS | | TOTAL |
|-----------|-------------------------|--|------------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|-------------|
| | | | | EJERCICIO SUPERADO MAX 6,5 | CURSOS DE FORMACIÓN MAX 3 PTOS | |
| ***0885** | CLAUDIA CARRO ALFAYATE | ---- | ---- | ---- | ---- | 0,00 |
| ***6459** | RAMIRO CASADO FERNANDEZ | ---- | ---- | ---- | ---- | 0,00 |

Visto los resultados obtenidos por los participantes, el Tribunal adopta el siguiente ACUERDO, considerar si la convocatoria de la plaza de Monitor de Ocio y Tiempo Libre debe considerarse desierta. Y manifiestan:

Primera. Existen los requisitos de acceso genéricos y específicos para formar parte de proceso selectivo, y, por otro lado, están los méritos a valorar.

Para poder participar en los procesos selectivos, será necesario reunir los siguientes requisitos genéricos, recogidos en el artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por la Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TRLEBEP):

- Tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo siguiente.
- Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
- Tener cumplidos dieciséis años y no exceder, en su caso, de la edad máxima de jubilación forzosa. Sólo por ley podrá establecerse otra edad máxima, distinta de la edad de jubilación forzosa,

para el acceso al empleo público.

d) No haber sido separado mediante expediente disciplinario del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario, o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos el acceso al empleo público.

e) Poseer la titulación exigida.

2. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, deberán prever la selección de empleados públicos debidamente capacitados para cubrir los puestos de trabajo en las Comunidades Autónomas que gocen de dos lenguas oficiales.

3. Podrá exigirse el cumplimiento de otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones asumidas y las tareas a desempeñar. En todo caso, habrán de establecerse de manera abstracta y general».

Estos requisitos son mínimos para poder participar en el proceso selectivo y no pueden, por lo tanto, considerarse en ningún caso como mérito para valorar en el proceso de baremación, más aún, comporta como un requisito «sine qua non» para participar y que no persigue favorecer a aspirante alguno sobre otros, ya que son los requisitos que cumplen todos los aspirantes que han solicitado participa en el proceso selectivo

Segunda. Los procedimientos de selección de personal al servicio de la Administración Pública se rigen por las bases de la convocatoria que regulan el proceso de selección. Así, se considera que las bases de la convocatoria constituyen la ley del proceso selectivo, como ha sido reiterado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo; como tales, vinculan a los aspirantes que participan, al órgano de selección y a la propia Administración Pública que las ha elaborado y aprobado.

Este principio tiene su reflejo en la normativa estatal, en el artículo 15.4 del Reglamento General de ingreso del personal al servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado, aprobado por Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, que indica: «Las bases de las convocatorias vinculan a la Administración y a los Tribunales o Comisiones Permanentes de Selección que han de juzgar las pruebas selectivas y a quienes participen en las mismas». Así mismo, el artículo 3 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, establece que: «Los procedimientos de selección se regirán por las bases de convocatoria que apruebe el Órgano correspondiente de la Corporación para cada una de las Escalas, subescalas y clases de funcionarios». Este carácter vinculante de las bases, tiene como objetivo garantizar la objetividad y la igualdad de trato y limitar las facultades discrecionales de la Administración Pública en el proceso selectivo, de modo que las bases fijan las reglas de juego dentro de las que tienen que moverse los órganos administrativos intervinientes en el procedimiento de selección.

Mediante la publicación de las bases, la Administración queda limitada, al determinarse el sistema selectivo, los méritos a valorar, las pruebas que se deben superar, los programas y las formas de calificación.

La Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en su apartado 3.4.2 dispone lo siguiente: «El sistema será el de concurso de valoración de méritos (de acuerdo con los artículos 61.6 y 61.7 del TREBEP) y podrán consistir en la valoración, a modo orientativo, de los méritos previstos en el apartado 3.4.1. (III), en donde los méritos profesionales no podrán suponer más de un 60% del total de la puntuación máxima, ni los méritos académicos menos de un 40%. En todo caso se habrá de cumplir con lo establecido en el apartado 3.2., relativo a la prohibición de que los procesos sean restringidos. Ello implica que ni formal ni materialmente supongan la imposibilidad real



de que personas distintas de quienes vengán ocupando los puestos se presenten a las mismas y, en caso de tener la puntuación necesaria, puedan obtener la plaza. Las convocatorias desarrolladas al amparo de este sistema selectivo excepcional podrán exigir el cumplimiento de otros requisitos específicos, como pruebas psicotécnicas o físicas, que guarden relación directa y objetiva con las funciones y las tareas a desempeñar, siendo de aplicación en dichas convocatorias los requisitos generales y específicos de acceso al empleo público del ámbito de que se trate y que vengán establecidos por la normativa básica, autonómica o sectorial en la materia».

Tercero.- Ninguno de los aspirantes reúnen ningún mérito que pueda ser objeto de valoración de acuerdo con los fijados en las bases y por tanto entendemos que no hay nada que valorar en el concurso ya que no presenta nada referente a la experiencia profesional o formación, por tanto, su calificación sería de cero, por consiguiente, el aspirante no deberá ser seleccionado. Es como si alguien se presentase a una oposición y sacase un cero en el examen; no va a ser seleccionado solo por cumplir un requisito general para la participación.

Cuarto.- En el supuesto que se considerara el empate entre las valoraciones obtenidas con cero puntos cada uno de los aspirantes, de acuerdo con la base sexta de la convocatoria que rige este proceso selectivo se indica la actuación en caso de empate en la calificación final entre dos o más aspirantes con la aplicación de los siguientes criterios: en primer lugar, la persona que haya obtenido mayor puntuación en la experiencia profesional en la categoría en el Ayuntamiento de Grijota. En este caso se mantiene el empate. En segundo lugar, de persistir el empate, se tendrá en cuenta la mayor puntuación obtenida en el apartado de superación de ejercicios en anteriores procesos selectivos, en su caso. En este caso se mantiene el empate. En último caso, y de persistir el empate, se resolverá atendiendo a la letra que determina el orden de actuación en el proceso selectivo, y no habiendo letra que determine el orden, no es de aplicación, manteniéndose el empate. Por lo tanto en esta situación En este supuesto no se cumplen ninguno de los criterios que se deben de aplicar.

CONCLUSIÓN. Los aspirantes no han acreditado ninguna experiencia ni ningún mérito académico, es decir, entendemos que no hay nada que valorar en el concurso ya que no presenta nada referente a la experiencia profesional o formación, por tanto, su calificación sería de cero, y aunque no se haya establecido puntuación mínima, estos aspirantes «no tiene puntuación alguna» y, por consiguiente, ninguno de ellos debería ser seleccionado. Si el candidato no tiene cualificación para el puesto, y solo aporta un requisito de acceso, no podría proponerse un contrato fijo a un aspirante que no ha obtenido ninguna calificación en el concurso.”. Por tanto, la plaza debería quedar DESIERTA.

Se establece un plazo de diez días hábiles para que se formulen las reclamaciones y subsanaciones que se estimen respecto a la baremación.

Y no siendo otro el objeto de la presente reunión, la Sra. Presidenta da por terminado el acto, levantándose el presente acta que firman conmigo los miembros concurrentes, siendo las once horas y cincuenta minutos, de lo que como Secretaria doy fé.

LA PRESIDENTA
M^a José Tamayo de la Pinta

LA SECRETARIA
M^a Nieves Aguado Oyarvide

LOS VOCALES
Miguel Ángel Santos Montes Milagros Bravo Salvador

M^a. Jesús Muslares Delgado